



Haushalts- und Finanzausschuss (22.) und Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

8. August 2023

Düsseldorf – Haus des Landtags

14:30 Uhr bis 16:07 Uhr

Vorsitz: Carolin Kirsch (SPD)

Protokoll: Alexander Happ

Verhandlungspunkt:

**Landesregierung muss hohe Überstundenberge rechtssicher vor Verfall
schützen – Mehrarbeit wertschätzen und bei Bedarf in Langzeitarbeits-
konten überführen**

3

Antrag
der Fraktion der FDP
Drucksache 18/4132

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

* * *

Landesregierung muss hohe Überstundenberge rechtssicher vor Verfall schützen – Mehrarbeit wertschätzen und bei Bedarf in Langzeitarbeitskonten überführen

Antrag
der Fraktion der FDP
Drucksache 18/4132

– Anhörung von Sachverständigen (s. Anlage)

Vorsitzende Carolin Kirsch: Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich heiße Sie willkommen zur 22. Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses und zur 11. Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses.

Ich begrüße insbesondere die Damen und Herren Sachverständige sowie die Vertreterinnen und Vertreter der Medien sowie alle Zuschauerinnen und Zuschauer.

Als neuen finanzpolitischen Sprecher der SPD-Fraktion begrüße ich Alexander Baer. Herzlich willkommen.

(Beifall von der SPD – Vereinzelt Beifall von der CDU und den GRÜNEN)

Die Sitzung ist öffentlich, wird live gestreamt und aufgezeichnet.

Ich danke den Sachverständigen für ihre vorab eingereichten schriftlichen Stellungnahmen. Weitere schriftliche Stellungnahmen liegen vor. Bitte gehen Sie davon aus, dass Ihre Stellungnahmen gelesen wurden und inhaltlich bekannt sind. Ich möchte Ihnen trotzdem die Möglichkeit zu einem kurzen Eingangsstatement geben, in dem Sie das Wichtigste aus Ihrer Stellungnahme herausstellen können. Dafür haben Sie etwa drei bis fünf Minuten Zeit. Falls Sie kein Eingangsstatement abgeben möchten, ist das auch in Ordnung.

Anschließend steigen wir in Fragerunden durch die Kolleginnen und Kollegen ein.

Rainer Hengst (Deutsche Steuer-Gewerkschaft NRW): Vielen Dank für die Einladung und die Gelegenheit, für die DSTG Stellung zu nehmen.

Wir haben bereits deutlich gemacht, dass die Einführung der Langzeitarbeitskonten im Finanzressort aufgrund bürokratischer Hürden und unzureichender Vorgaben aus unserer Sicht keinen Beitrag zur Attraktivierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit darstellt. Langzeitarbeitskonten dienen lediglich zur Absicherung von Überstunden und dem Schutz von Urlaubsansprüchen vor dem Verfall, tragen aber nicht zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bei. Das Gesetz ist da und in der Finanzverwaltung umgesetzt. Wir machen das Beste daraus.

Wir können uns allenfalls vorstellen, dass eine Entwicklung hin zu Lebensarbeitszeitkonten der Weg in die richtige Richtung und im Interesse unserer Mitglieder sein könnte.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Damit darf aber nicht der dramatische Personalmangel durch ein verbessertes Handling verschleiert bzw. kaschiert werden. In Zeiten von Fachkräftemangel und mehr als 20.000 freien Stellen ist die beste Personalausstattung des Jahres heute. Mit Personalgewinnung Befasste prognostizieren uns, dass nur zwei Drittel der zukünftig ausscheidenden Arbeitskräfte wieder neu gewonnen werden können.

Mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten nimmt der Arbeitgeber sehenden Auges ein Zeitdarlehen bei seinen Beschäftigten auf, ohne zu wissen, wie er es bei sinkenden Beschäftigtenzahlen in Zukunft zurückzahlen will. Es ist zwingend sicherzustellen, dass die angesparten Stunden dauerhaft gesichert sind. Sie müssen vor der Willkür des Gesetzgebers und vor einseitigen Einschränkungen zulasten der Beschäftigten bei Inanspruchnahme geschützt sein.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist in der Finanzverwaltung ein hochsensibles Thema. Es vergeht keine Ortsverbandsversammlung, bei der wir als Gewerkschaft nicht von unseren Mitgliedern auf eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit angesprochen werden.

Das bestätigt auch eine nichtrepräsentative Umfrage, die wir in diesem Frühjahr unter dem Motto „Wo drückt der Schuh?“ durchgeführt haben. Über 7.000 Menschen haben sich daran beteiligt; 33 % davon wählten die 41-Stunden-Woche zum Reizthema Nummer eins – und das, wohlgemerkt, 19 Jahre nach ihrer Einführung. Die Gehaltsentwicklung landete mit 25 % nur auf Platz zwei, gefolgt von der hohen Arbeitsbelastung mit 19 %.

Im Antrag ist von Wertschätzung und Attraktivität im öffentlichen Dienst die Rede. Für die DSTG NRW gehört der Einstieg in den Ausstieg aus der 41-Stunden-Woche zu deren zwingenden Voraussetzungen.

Wir haben in unserer Stellungnahme eine Reihe weiterer teilweise seit mehreren Jahren auf dem Tisch liegender Vorschläge zur nachhaltigen Attraktivitätssteigerung angeführt. Die aktuelle Klage des öffentlichen Dienstes und insbesondere der Landesfinanzverwaltungen über Bewerbungs- und Nachwuchsmangel resultierten aus der Arbeitszeit, den unzureichenden Rahmenbedingungen sowie der nichtangemessenen Bezahlung.

Unsere Vorschläge werden wir im Rahmen der Anhörungen zum Haushalt 2024 konkretisieren und ausführen.

Roland Staude (Deutscher Beamtenbund NRW): Der dbb NRW beamtenbund und tarifunion bedankt sich für die Möglichkeit, zum Antrag der FDP-Fraktion Stellung zu nehmen.

Im „Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017–2022“ wird auf Seite 53 die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten angekündigt. Bekommen haben wir letztendlich Langzeitarbeitskonten. Zwischen diesen Begrifflichkeiten gibt es elementare Unterschiede.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Der entscheidende Vorteil von Lebensarbeitszeitkonten ist die Möglichkeit zum dauerhaften Ansparen von Arbeitszeit mit dem konkreten Ziel, vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Einzelheiten hierzu entnehmen Sie bitte der Broschüre „Arbeitszeitkonten in Nordrhein-Westfalen – Möglichkeiten, Chancen und Risiken“.

Mit den in der vorangegangenen Legislaturperiode verabschiedeten Langzeitarbeitskonten hatten und haben wir erhebliche Probleme.

Zur Befüllung des Langzeitarbeitskontos sind pro Jahr maximal 278 Stunden vorgesehen. Davon bestehen ca. 71 % aus drei Stunden Mehrarbeit in der Woche und fünf Tagen Urlaub, die in Zeitstunden umgewandelt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass dies zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Diese Formulierung bedeutet letztendlich, dass die Personalbemessung in den Aufgabenbereichen vielleicht nicht ganz korrekt ermittelt wurde oder aber, dass es sich um Bereiche mit ohnehin bestehender Arbeitsverdichtung handelt. In diesen bereits überproportional belasteten Bereichen besteht dann die Möglichkeit, durch die Verlängerung der Wochenarbeitszeit und die Reduzierung von Urlaub Abhilfe zu schaffen.

Das ist mit unserer gewerkschaftspolitischen Überzeugung nicht vereinbar und sollte schon aus Fürsorgegründen des Dienstherrn seinen Beschäftigten gegenüber mehr als kritisch beurteilt und bewertet werden. In der verabschiedeten Form ist das Langzeitarbeitskonto letztendlich nur ein Personalsteuerungsinstrument. Insofern ist es eine Farce, ein solches Gesetz mit der Überschrift „Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen“ zu bezeichnen.

Vor vier Tagen hat das Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen für die Sitzung des Innenausschusses am 17. August 2023 einen aktuellen Überblick über die Mehrarbeits- und sonstigen Stunden von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten des Landes verschickt. Auf Seite 5 der Drucksache 18/1407 erfolgt eine zahlenmäßige Aufschlüsselung der Stunden. Leider wird nicht erwähnt, wie viele Kolleginnen und Kollegen dieses Angebot des Langzeitarbeitskontos tatsächlich genutzt haben. Die Landesregierung bewertet die Inanspruchnahme in ihrem Fazit als „eher verhalten“. Dadurch wird eindrücklich deutlich, dass diese Form der Ausgestaltung letztendlich keinen Attraktivitätsschub gebracht hat.

Um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, darf man sich der Diskussion um eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit nicht verschließen. Das Land Nordrhein-Westfalen muss sich endlich ernsthaft der Diskussion zur Einführung der 39-Stunden-Woche stellen. Das ist eine große politische Herausforderung. Wir können es uns aber nicht leisten, dieses wichtige Attraktivitätsmodul im Vergleich zur Privatwirtschaft aus finanziellen Gründen außen vor zu lassen: Geld ist jetzt nicht vorhanden, Geld wird im nächsten Jahr und auch in den nächsten zehn Jahren nicht vorhanden sein. Deswegen brauchen wir diesbezüglich eine politische Lösung.

Wir brauchen diese Lösung am besten schon heute, weil trotz aller Anstrengungen der Landesregierung wieder eine Steigerung der Leerstellen eingetreten ist – zum 1. Juli 2023 gegenüber dem 1. Juli 2022 um 2.100 Stellen, gegenüber dem Januar dieses

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Jahres sogar um 4.500 Stellen. In der Konsequenz steuern wir einem personellen und personalpolitischen Kollaps entgegen.

Weder hierzu noch zum sogenannten Hessischen Modell, welches noch einen Vorteil hätte, da hier ein echter Mehrwert für die Landesregierung und für die Beschäftigten generiert werden könnte, gibt es im sogenannten Zukunftsvertrag eine Aussage.

Das Mindeste ist die Modifikation in ein echtes Lebensarbeitszeitkonto – Herr Hengst hat es eben erwähnt. Dies könnte das Modell der Langzeitarbeitskonten mit einem echten zusätzlichen Anreiz versehen, damit die Kolleginnen und Kollegen vielleicht ein paar Monate vor dem Erreichen des gesetzlichen Ruhestandes in diesen auch gehen könnten. Darüber hinaus regen wir die Implementierung eines individuellen und personalisierten Zeitkontos mit Hinweisoptionen zu konkreten Verfalldaten an. Dieses sollte fester Bestandteil von Personal- und Feedbackgesprächen sein, um mit den Vorgesetzten gemeinsam konkrete Verwendungsmöglichkeiten wie zum Beispiel Ansparoptionen, Freizeitausgleich oder die Auszahlung festzulegen.

In der Diskussion werden die Begrifflichkeiten „Mehrarbeit“ und „Überstunden“ nicht differenziert genug betrachtet. Es gibt hier elementare Unterschiede. Überstunden verfallen immer wieder; im Bereich der Landesverwaltung sind das immerhin ca. 70.000. Das ist ein wesentlicher Unterschied zu einer möglicherweise angeordneten Mehrarbeit. Das muss man sich immer wieder vergegenwärtigen.

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei NRW): Ich darf mich im Namen der Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk Nordrhein-Westfalen bedanken, zu diesem für uns sehr wichtigen Thema Stellung nehmen zu dürfen.

Wir sprechen über Hunderttausende Überstunden bzw. Stunden angeordneter Mehrarbeit im Sinne des § 61 LBG. In den vergangenen Jahren wurde immer wieder auf die Einrede der Verjährung verzichtet. Im vorhin bereits durch Herrn Staude angesprochenen Koalitionsvertrag von 2017 bis 2022 steht, dass man verfallssichere Lösungen schaffen will. Im jetzigen Koalitionsvertrag gibt es dazu keine Aussage. Der Minister der Finanzen hat in einer Landtagsdrucksache im März angekündigt, dass er letztmalig dem Verzicht auf die Einrede der Verjährung im Innenressort zugestimmt hat. Das treibt uns sehr stark um, weil hinter jeder geleisteten Stunde Arbeitszeit eine gesundheitliche, psychische und physische Belastung steht. Die kann man nicht einfach mit einem Federstrich zum 31. Dezember dieses Jahres verfallen lassen. Wir brauchen dort Lösungen.

Wir brauchen eine deutliche Weiterentwicklung der Langzeitarbeitskonten, wie wir es auch bei ihrer Einführung gesagt haben. Speziell für den Polizeibereich sind die Erst- sowie die regelmäßigen Bebuchungsmöglichkeiten nicht geeignet, unsere Problemlagen in den Griff zu bekommen. Eine gute Lösung bestände darin, Sonderbebuchungsmöglichkeiten für den Polizeibereich mit seinen besonderen Belastungen – dort gibt es die höchsten Überstundenstände in der Landesverwaltung – zu schaffen.

Der Minister des Innern Reul hat im Jahr 2017 versprochen, unter ihm werde keine Stunde verfallen. Diesem Versprechen muss er sich jetzt stellen. Es hilft nicht, zu

sagen, durchschnittlich betrachtet verfallt keine Stunde. Wir müssen uns jede einzelne Belastung anschauen und tragfähige Lösungen auch für den letzten Einzelfall finden.

In einer Innenausschusssitzung im März hieß es, die Langzeitarbeitskonten würden im Polizeibereich sehr träge umgesetzt. Mittlerweile ist die Dienstvereinbarung meiner Kenntnis nach in über 40 Behörden unterzeichnet. Ein großer Hemmschuh für die Akzeptanz dieser Langzeitarbeitskonten aber ist die fehlende technische Umsetzungsmöglichkeit. Aktuell können diese Stunden nicht umgebucht werden. In den Direktionen ZA wird es teilweise nicht umgesetzt, weil es nur händisch durchgeführt werden kann. Für die Akzeptanz brauchen wir schnellstmöglich eine technische Umsetzung.

Arbeitszeit ist immer ein Riesenthema. Meine beiden Vorredner haben die überlange Wochenarbeitszeit von 41 Stunden angesprochen, die Ende des Jahres ihr zwanzigjähriges Jubiläum feiert. Angedacht zur kurzfristigen Konsolidierung des Landeshaushalts, ist die Befristung von unterschiedlichen Landesregierungen verlängert und am Ende komplett gestrichen worden.

Es ist an der Zeit, den Einstieg in den Ausstieg aus der überlangen Wochenarbeitszeit zu gestalten. Dabei kann – wir haben es schon im Jahr 2022 vorgestellt – das Hessische Modell eine Möglichkeit sein, die vielleicht auch den aktuellen Problemlagen des Landeshaushalts entgegenkommt. Es wäre zumindest ein erstes Zeichen der Wertschätzung in Richtung der Landesbeschäftigten, von dieser überlangen Wochenarbeitszeit abzurücken.

Der Landesrechnungshof hat sich mit der Arbeitszeiterfassung im Polizeibereich befasst und die in § 61 LBG beschriebene sogenannte Bagatellgrenze von bis zu fünf Stunden angeordneter Mehrarbeit angesprochen. Vor der Föderalismusreform stand sie schon im Bundesbeamtengesetz. Erste Bundesländer, zum Beispiel Hessen, verabschiedeten sich von dieser Regelung. Es ist nicht mehr angemessen, dass fünf Stunden monatliche Arbeitszeit einfach so verfallen; schließlich stehen dahinter reale Belastungen. Unsere Kolleginnen und Kollegen können in laufenden Einsätzen nicht einfach abrechnen, weil ihr Arbeitszeitsoll erfüllt ist. Daher ist eine große Forderung, diese Bagatellgrenze abzuschaffen.

Ein Problem im Polizeibereich stellen die in § 8 AZVOPol normierten Rufbereitschaftsstunden dar. Hierbei geht es um die Bereitschaft für Kapitalkommissionen, Mordkommissionen und andere Ermittlungskommissionen. In § 8 AZVOPol steht, dass diese Stunden angeordnet, aber nicht auszahlungsfähig und durch Freizeit auszugleichen seien. Daher können sie nicht auf das Konto für angeordnete Mehrarbeit und damit auch nicht auf das Langzeitarbeitskonto übertragen werden. Falls nicht noch ein weiteres Arbeitszeitkonto eingeführt wird, fallen sie auf das normale Arbeitszeitkonto zurück und unterliegen dann zu den in den Behörden jeweils vereinbarten Stichtagen der Kappung.

In der Rechtshistorie ist offensichtlich eine weitere Art von Stunden geschaffen worden, die so nicht nachvollziehbar ist, weil dahinter eine angeordnete Tätigkeit steht. Auch dort brauchen wir eine Lösung: Entweder werden diese Rufbereitschaftsstunden in die LAK eingezahlt oder als angeordnete Mehrarbeit nach § 61 LBG betrachtet.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft NRW): Wir bedanken uns für die Möglichkeit, Stellung zu beziehen.

Grundsätzlich schließen wir uns den Ausführungen unseres Dachverbandes, dem Deutschen Beamtenbund, an. Wir möchten heute insbesondere Stellung beziehen für den besonders belasteten Polizeibereich.

Zur Steigerung der Attraktivität eines modernen öffentlichen Dienstes gehört es gerade nicht, besonders belastete Berufsgruppen wie die Polizei immer weiter zu belasten. Eine wirkliche Attraktivitätssteigerung wird stattdessen durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erzielt. Bezogen auf Langzeitarbeitskonten sehen wir das absolut nicht und haben es auch noch nie gesehen.

Der aktuell im Gesetz beschriebene Entwurf eines Langzeitarbeitskontos als Einheitskonto für alle beamteten Bereiche in Nordrhein-Westfalen eignet sich nicht für den polizeilichen Bereich. Notwendig sind differenzierte Kontomodelle für die sehr unterschiedlichen beamteten Bereiche. Die Polizei ist bereits aufgrund der Millionen Überstunden nicht mit anderen beamteten Bereichen zu vergleichen.

Ein weiterer großer Mangel besteht darin, dass ein Regelungs- und Verfallsschutz von Mehrarbeit fehlt – wir haben es schon öfters gehört. Immerhin wird weiter auf die Einrede der Verjährung verzichtet. Die Ansparung für das derzeitige Langzeitarbeitskonto durch eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu drei Stunden bei einer 41-Stunden-Woche ist aus unserer Sicht ein absolutes No-Go. Wir vermissen eine Alternative zur Befüllung des Langzeitarbeitskontos bei einer nicht vorgesehenen Erhöhung der Wochenarbeitszeit. Eine weitere Erhöhung im polizeilichen Bereich, der ohnehin in den meisten Dienststellen eine überdurchschnittlich hohe Belastung und Wochenarbeitszeit aufweist, hat sicherlich auch gesundheitliche Konsequenzen.

Die Fußballeuropameisterschaft 2024 steht an. Täglich sind weitere Großeinsätze für die Polizei auf dem Programm – Tendenz steigend. Gleiches gilt für Überstunden. So werden weiter MD, Differenzstunden, GLAZ- und FLAZ-Stunden aufgebaut, also Überstunden, wie eben schon mehrfach erwähnt wurde, auch von Herrn Staude. Eine zeitnahe Lösung ist dringend geboten, anstatt wie momentan Probleme vor sich her zu schieben und neue Probleme zu schaffen.

Außerdem sehen wir bei der Einführung und Genehmigung von Langzeitarbeitskonten starke Ungerechtigkeiten bei der dienstlichen Notwendigkeit bzw. den dienstlichen Gründen, die nach Gusto des Dienstherrn entschieden werden können. Darauf hatten wir in der damaligen Anhörung zur Gesetzgebung schon hingewiesen. Auch daran hat sich nichts geändert.

Die Befüllung des Langzeitarbeitskontos mit nach heutigem Stand maximal 2.132 Stunden sehen wir als viel zu gering an. Die einmalige Befüllung mit 122 Mehrdienststunden, gegebenenfalls noch mit 278 pandemiebedingten Mehrdienststunden und 156 Stunden aus Guthaben durch flexible Arbeitszeit ist ebenfalls deutlich zu gering. Als absolut unverständlich und gesundheitsschädigend empfinden wir die vorgeschlagene Regelung, zur Ansparung auf Erholungsurlaub zu verzichten. Wir betrachten das als eine Ohrfeige für all diejenigen, die 24/7 für Sicherheit in diesem Land sorgen.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

Wir lehnen dieses Modell für die Polizei also weiterhin konsequent ab. Eine Lösung muss dringend her, wie wir jetzt schon mehrfach gehört haben. Wir können nur anmahnen, dass sie bald geschaffen wird und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter akzeptable Bedingungen aufweist.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands NRW): Als Vorsitzender des BSBD NRW bedanke ich mich zunächst für die Möglichkeit, zum vorliegenden Antrag der FDP-Fraktion mündlich vorzutragen zu dürfen.

Wir beziehen uns grundsätzlich auf die Aussagen unseres Dachverbandes. Lassen Sie mich mit Blick auf den in unserer Stellungnahme aufgeführten Sachverhalt teils ergänzend vortragen.

Wir haben mit unserer Stellungnahme versucht, Ihnen deutlich zu machen, dass die Gemengelage in Sachen „Mehrarbeitsstunden“ insbesondere mit Blick auf die Entstehung und auf die sich über Jahrzehnte hinweg vollzogene Entwicklung mit der Entwicklung von Mehrarbeitsstunden in vergleichbaren Ressorts nicht ohne Weiteres zu vergleichen ist. Daraus ableitend dürfte aus unserer Sicht auch die Diskussion über die weitere Vorgehensweise zur Einführung von Langzeitarbeitskonten gemäß der Gesetzesinitiative zur Steigerung der Attraktivität im Bereich des Justizvollzuges von entscheidender Bedeutung sein.

Zur Stundenentwicklung im Bereich des Justizvollzuges. Wir haben im Durchschnitt mit 350.000 bis 500.000 Stunden – in Anführungszeichen – zu kämpfen. Bei 500.000 Stunden wurde seitens der Administration eine Deckelung eingeführt. Man ist also bemüht, diese Anzahl nicht zu überschreiten. Man ist bemüht, soweit es möglich ist und soweit die Rahmenbedingungen vorhanden sind, es entweder finanziell oder durch freie Tage auszugleichen.

Im Jahr 2017 ist die Schallmauer durchbrochen worden. Dann lagen wir bei deutlich über 600.000 Überstunden. Mit der damaligen Landesregierung wurde im Rahmen eines Nachtragshaushalts vereinbart, zwei Millionen Euro auszahlend. Im Polizeibereich wurden damals, wenn ich mich recht erinnere, vier Millionen Euro gezahlt. Wir waren glücklich darüber, dass keine Auszahlung von Stunden gegen den Willen der Bediensteten vorgenommen worden ist. Das war für uns entscheidend und stellt auch zumindest teilweise die Situation im Vollzug dar: Die Wertigkeit von Freizeit bzw. freien Tagen ist deutlich höher als der Ausgleich durch Geld.

Im Rahmen des Gesprächs mit dem damaligen Minister der Justiz, Staatsminister a. D. Biesenbach, haben wir deutlich formuliert, dass diese Vereinbarung nicht über die im bundesweiten Vergleich beklagenswerte Personalausstattung des Vollzugs hinwegtäuschen darf. Auch das muss hier ganz deutlich mit in die Waagschale geworfen werden.

Darüber hinaus fehlt es im Bereich des Vollzugs an entsprechenden Erfassungssystemen. Im allgemeinen Vollzugsdienst erfolgt eine Stundenerfassung mit einem Dienstplanprogramm, im Bereich der Verwaltung und der sogenannten besonderen Fachdienste mit novaTime. Es gibt für jede einzelne Behörde individuelle Zeiterfas-

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

sungssysteme, die nicht zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst werden können. Die eben genannten Stunden sind also ein vages Ergebnis für den Bereich des allgemeinen Vollzugsdienstes, nicht aber für den Gesamtbereich des Justizvollzugs.

Möglicherweise versuchen einzelne Behörden durch Dienstvereinbarungen, Kapazitätsgrenzen von ungefähr 120 Stunden halten zu können. Ob dem tatsächlich so ist, vermag ich an dieser Stelle zumindest nicht zu sagen. Es bedarf alleine vor diesem Hintergrund für den Bereich des Justizvollzugs zwingend einer anderen Herangehensweise und mitunter auch einer anderen Zielsetzung als der derzeit in Rede stehenden beabsichtigten Einführung von Langzeitarbeitskonten.

Als führender Berufsverband im Strafvollzug warnen wir mit Blick auf die aktuelle Personalsituation im Justizvollzug NRW ausdrücklich davor, eine Maßnahme zur Umsetzung bringen zu wollen, die nach unserer Einschätzung die Funktionsfähigkeit des Justizvollzugs nicht nur dauerhaft in Mitleidenschaft ziehen wird, sondern vielmehr zum Erliegen bringen könnte. Dies wäre mit weiteren fatalen Folgen verbunden, die ich hier im Einzelnen nicht zusätzlich ausführen möchte.

Ich erläutere Ihnen die möglichen Auswirkungen anhand eines Beispiels aus meiner Zeit als Personalratsvorsitzender einer der größten offenen Vollzugseinrichtungen Europas. Es hatte sich eingeschlichen, dass Kolleginnen und Kollegen mit 600 Überstunden zusätzlich zu einer entsprechenden Anzahl von Urlaubstagen in den Ruhestand eingetreten sind. Das hört sich zunächst relativ komfortabel an; wenn man sich so etwas leisten kann, dann ist das eine schöne Geschichte. Die Frage ist, ob man sich so etwas leisten kann.

Wenn in einer kleinen Vollzugseinheit mit acht bis neun Bediensteten ein Kollege vor dem eigentlichen Eintritt in den Ruhestand mit 600 Überstunden zuzüglich Urlaubstagen ausfällt, dann müssen die verbleibenden Kollegen dieses Loch über einen relativ langen Zeitraum kompensieren. Es werden also wieder Stunden aufgebaut. Genau dieses Phänomen werden wir im Vollzug sehen, falls diese Langzeitarbeitskonten in unserem Bereich umgesetzt würden.

Was kann man tun? Ich habe eben davon gesprochen, dass man unsere Herangehensweisen betrachten muss.

Ein paar Worte zur Personalsituation. Wesentlich ist zunächst, dass die Bestandskräfte im Justizvollzug bleiben. Ein Blick auf die seitens des Ministeriums jährlich erhobenen und veröffentlichten Zahlen zeigt, dass in der Laufbahngruppe 1.2 alleine 153 Abgänge zu verzeichnen sind. Hinzu kommen die im Rechtsausschuss erhobenen ca. 650 fehlenden Stellen. Ich kann ausrechnen, wie es im Vollzug nach einer gewissen Zeit auf Dauer aussehen wird.

Wie können Bestandskräfte vielleicht gehalten werden? Wir diskutieren im Bereich des Werkdienstes jahrelang über sogenannte Werksdienstzulagen, und es bewegt sich gar nichts. Sporadisch kommen Fachkräfte mit Meisterausbildung laufbahneröffnend für eine Entlohnung von A 7 im mittleren Dienst in den Vollzug. Allerdings können in diesem Haushalt 60 Stellen nicht besetzt werden, weil die Nachfrage gar nicht mehr da ist. Ein Meistertitel kostet ungefähr 15.000 Euro, die privat finanziert werden müssen.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

Bei einer derzeitigen Meisterzulage von 39,90 Euro können Sie sich vorstellen, wie lange man im Vollzug arbeiten muss, bis sich die Investition in den Meistertitel amortisiert hat.

Wir brauchen diese Leute aber, weil die Aus- und Fortbildung der Inhaftierten im Rahmen des Strafvollzugsgesetzes wesentliche Elemente der Resozialisierung darstellen. Da beißt sich die Katze in den Schwanz. Warum reagiert die Politik an dieser Stelle nicht?

Damit verbunden laufen uns Bestandskräfte weg. Sie gehen aus dem Beamtenverhältnis raus, steigen bei einer Kommune als Tarifbeschäftigte in EG 9 ein, werden nach einem Jahr wieder verbeamtet und haben dann die Möglichkeit, bis A 11 aufzusteigen. Warum sollen die noch im Justizvollzug Dienst schieben?

Die Abkehr von der 41-Stunden-Woche ist ein ganz wesentlicher Punkt; Nachwuchsgewinnung; Fehlbestände aufzeigen; Abwanderung wegen besserer Bezahlung – wir versuchen seit Jahren immer wieder, diese Dinge deutlich zu machen und Hinweise zu geben. Es hat sich an dieser Stelle gar nichts bewegt.

Zur Schaffung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Laufbahnrecht. Im mittleren Dienst 1.2 reden viele Kolleginnen und Kollegen salopp formuliert – erlauben Sie mir diesen Ausspruch – von „EDEKA“, dem Ende der Karriere. Bei A 9 ist das Ding gedeckelt und dann geht nichts mehr. Es gibt Möglichkeiten zum Aufstieg, aber auch da sind viele sehr zurückhaltend.

Um dem Verfall von Mehrarbeitsstunden vorzubeugen, könnten Langzeitarbeitskonten in der Tat zielführend sein. Zuerst sind aber, wie gesagt, andere grundlegende Probleme zu lösen, bevor Langzeitarbeitskonten diskutiert werden können.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Wir treten in die erste Fragerunde ein.

Ralf Witzel (FDP): Ich danke für die antragstellende FDP-Landtagsfraktion ganz herzlich dafür, dass Sie als Sachverständige heute bei uns sind und uns mit Ihren Erkenntnissen aus der beruflichen Praxis bereichern und beschäftigen.

Wir haben das Thema bewusst als Antrag auf die Tagesordnung gesetzt, weil wir es für ein Problem gehalten haben, dass die Zusage des Überstundenverfallsschutzes zu einem Zeitpunkt entfällt, an dem die Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten noch nicht so implementiert sind, funktionieren und rundlaufen, wie das notwendig wäre.

Der Deutschen Beamtenbund hat als Dachorganisation im Querschnitt der unterschiedlichen Ressorts einen sehr guten Überblick. Herr Staude, Sie haben mehrfach darauf abgestellt, dass Lebensarbeitszeitkonten nach Vorstellung des Deutschen Beamtenbundes qualitativ etwas anderes seien als der erste Schritt, den wir mit Langzeitkonten in der 17. Wahlperiode gemacht haben. Was wären aus Ihrer Sicht die wichtigsten notwendigen Änderungen im Langzeitkontenmodell, um im nächsten Schritt zu Vorstellungen und Anforderungen des Deutschen Beamtenbundes entsprechenden Lebensarbeitszeitkonten zu kommen? Spielt insbesondere der Name der Stunden am

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

Ende der Dienstzeit eine Rolle, also der frühere Ruhestandseintritt in der faktischen Vorziehung dieses Datums, oder was wären dort die wichtigsten Bausteine?

Herr Staude, können Sie die Herleitung und die Kausalität der in Ihrem mündlichen Vortrag genannten 70.000 Überstunden mit Verfallspotenzial erläutern? Gibt es Erfahrungen des Deutschen Beamtenbundes aus dem einen oder anderen Ressort – die Regelungen werden sehr unterschiedlich sein –, in dem durch Kappungsstichtage, also alleine durch Zeitablauf, in Verbindung mit bestimmten überschrittenen Volumensgrößenordnungen geleistete Arbeitsstunden für die Betroffenen tatsächlich entschädigungslos verfallen sind?

In der schriftlichen Stellungnahme des Deutschen Beamtenbundes weisen Sie darauf hin, dass es über den Schutz für angeordnete Mehrarbeit hinaus auch eine bessere Absicherung für Überstunden geben müsse, die rechtlich gesehen keine angeordnete Mehrarbeit sind. Würde das möglicherweise die Gefahr bergen, dass auch Überstunden, die manchmal möglicherweise nicht im Sinne des Arbeitgebers oder Dienstherren genommen werden, Bestandskraft erreichen würden?

Herr Schlüter, Sie sagten – ähnlich habe ich auch Herrn Biermann verstanden –, dass es noch technische Probleme in den Erfassungssystemen gebe. Sie sagten, die Überführung von Überstunden in die aktuell existierenden Langzeitkonten funktioniere nicht. Woran hakt es dort? Sind das behördenspezifische Probleme? Lösen das einige, und andere sind da schlechter? Was ist da die Kausalität?

Herr Biermann, auch Sie sagten, es gebe unzureichende technische Unterstützung zum Überstundennachweis. Wie könnte das auf rein technischer Ebene behoben werden?

Simon Rock (GRÜNE): Sehr geehrte Sachverständige, vielen Dank für die zum FDP-Antrag zur Verfügung gestellten schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen.

Die erste Frage richtet sich an alle Sachverständigen. Es wurde in mehreren Stellungnahmen relativ deutlich darauf hingewiesen, dass Attraktivität und Akzeptanz der nach aktueller Gesetzeslage ausgestalteten Langzeitarbeitskonten aus Ihrer Sicht gering sei. Die Kritik, so habe ich es wahrgenommen, richtet sich insbesondere auch an die Ausgestaltung unter Mitwirkung der FDP-Fraktion in der vorangegangenen Wahlperiode. Welche Änderungen des Langzeitarbeitskontos sind am dringendsten? Inwiefern ist das sogenannte Hessische Modell vorteilhafter gegenüber der aktuellen NRW-Lösung?

Herr Schlüter, Sie sprechen unter anderem ein Problem bezüglich des Rechtscharakters von Rufbereitschaftsstunden nach § 8 AZVOPol an. Können Sie konkreter ausführen, was Sie im Einzelfall damit meinen? Anhand der schriftlichen Stellungnahme können wir das nicht en détail erkennen. Hierin problematisieren Sie außerdem die zu geringen Bebuchungsmöglichkeiten der Langzeitarbeitskonten. Können Sie das näher ausführen?

Herr Hengst, Sie fordern in Ihrer schriftlichen Stellungnahme die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden. Gerade die Finanzverwaltung ist durch die aktuellen Herausforderungen – Stichwort: Grundsteuer – nicht unbelastet, um es vor-

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

sichtig zu formulieren. Inwieweit kann eine aus der auf 38,5 Stunden abgesenkten Arbeitszeit resultierende Personallücke geschlossen werden? Es geht gar nicht darum, wie das finanziert werden kann. Die gut ausgebildeten Finanzbeamten wachsen aber nicht an den Bäumen – Stichwort: Fachkräftemangel. Die müssen irgendwo herkommen.

Jochen Klenner (CDU): Sehr geehrte Sachverständige, auch im Namen der CDU-Fraktion danke ich für die Stellungnahmen im Vorfeld und für die ergänzenden Ausführungen hier. Dass wir gemeinsam an dem Ziel arbeiten, die Attraktivität weiter zu steigern, ist völlig klar. Wir unterhalten uns hier über den Weg.

Bezüglich der flächendeckenden und zeitnahen Umsetzung werden mögliche technische Umsetzungsschwierigkeiten angedeutet. Gerade hat der FDP-Kollege danach gefragt; das brauche ich nicht zu wiederholen. Herr Hengst hat eben gesagt, das Gesetz sei da und werde umgesetzt. Die Frage richtet sich an alle Sachverständigen: Wenn eine flächendeckende und zeitnahe Umsetzung gefordert wird, zweifelt dann jemand abgesehen von technischen Dingen daran, dass grundsätzlicher Umsetzungswille vorhanden ist oder grundsätzliche Dinge einer zeitnahen Umsetzung im Wege stehen? Herr Hengst hat die Antwort schon gegeben, vielleicht können die anderen Sachverständigen das gleich ausführen.

Herr Schlüter, bezogen auf die Polizei haben Sie die durchschnittlichen Dimensionen angesprochen. Sie haben deutlich gemacht, dass der Durchschnitt nur eine Betrachtungsweise darstelle. Dass sich dabei Ausreißer nach oben und nach unten ergeben, ist völlig klar. Sie sagten, aus Ihrer Sicht müsse die letzte Stunde und der letzte Polizist berücksichtigt werden. Das ist Ihr gutes Recht, das so festzustellen; so steht es auch in der Stellungnahme.

Noch bevor Sie gesprochen haben, ist um 14:39 Uhr eine Pressemitteilung der GdP veröffentlicht worden – auch die CDU-Landtagsfraktion hat schon Stellungnahmen verschickt, bevor überhaupt etwas gesagt worden ist –, laut der Sie heute darauf hingewiesen hätten, dass Hunderttausende Überstunden zu verfallen drohten. Es ist schon ein Unterschied, ob von einem Einzelfall oder von Hunderttausenden Stunden gesprochen wird. Eigentlich kann sich die Pressemitteilung nur auf Ihre schriftliche Stellungnahme beziehen, in der ich das nicht finden kann. Darüber würde ich hinwegsehen, aber in Ihren mündlichen Ausführungen habe ich diese Zahl auch nicht gehört. Können Sie das aufklären?

Hartmut Ganzke (SPD): Ich bedanke mich bei den Sachverständigen für ihre Stellungnahmen und für ihre heutigen Ausführungen.

Ich finde es spannend, dass gerade ein Vertreter der regierungstragenden Fraktionen Ihnen die Möglichkeit gibt, über die Hunderttausenden Überstunden dezidiert auszuführen. Auch ich bin sehr gespannt, was Sie gleich dazu sagen werden.

Herr Staude, Sie haben das sogenannte Hessische Modell in Ihrer Stellungnahme angesprochen – auch der Kollege Rock hat es thematisiert – und gerade für den Bereich

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

des dbb immer wieder darauf hingewiesen, dass man damit wohl gut arbeiten könnte. Die Kolleginnen und Kollegen der GdP haben in ihrer schriftlichen Stellungnahme ebenfalls explizit versucht, uns das Modell näherzubringen. Ich finde es sehr gut, dass Sie als Sachverständige uns mögliche Auswege aufzeigen.

Habe ich es richtig verstanden, dass das System des Hessischen Modells für den Justizvollzug bzw. für den Strafvollzug eher nicht geeignet ist? Würden wir das Hessische Modell einführen, könnte sich dann der Strafvollzug daran beteiligen, oder würden es da eher nicht passen? Die Antwort von beiden Seiten fände ich spannend.

Stefan Zimkeit (SPD): Auch ich bedanke mich für die an Deutlichkeit kaum zu überbietenden Stellungnahmen.

Ich knüpfe an das vom Kollegen Rock zum Ausmaß Gefragte an. Die Landesregierung hat erklärt, man brauche den Verfall nicht mehr zu verhindern, weil das Problem über die Langzeitarbeitskonten gelöst sei. Die GdP hat richtigerweise darauf hingewiesen, dass das vielleicht im Durchschnitt so sei, aber nicht überall. Mich würde Ihre Einschätzung des Gesamtausmaßes interessieren. Können Sie das eine oder andere konkrete Beispiel nennen, wo das Problem nicht durch die Langzeitarbeitskonten gelöst werden kann?

In dem Antrag wird ein Stück weit der Eindruck erweckt, das Problem des weiterhin möglichen Überstundenverfalls liege an der schlechten Umsetzung der Langzeitarbeitskonten. Handelt es sich Ihrer Meinung nach um eine Frage der schlechten Umsetzung oder an der durch die vorangegangene Landesregierung geschaffenen Struktur?

Vorsitzende Carolin Kirsch: Es wurden alle Sachverständigen angesprochen. Wir gehen in der Reihenfolge des Tableaus in die erste Antwortrunde.

Rainer Hengst (Deutsche Steuer-Gewerkschaft): Herr Rock, Sie fragten, wie wir die 38,5-Stunden-Woche schaffen wollen. Wir fordern sie, weil die Wirtschaft schon in Richtung 35 Wochenstunden oder vier Arbeitstage geht. Wie können wir das hinbekommen?

Wir sind aufgrund der Grundsteuer jetzt schon extrem belastet und waren es auch vorher schon. Deshalb überlegen wir in der Finanzverwaltung gerade, wie ein dritter Veranlagungszeitraum verhindert werden kann. Bisher gab es zwei Veranlagungszeiträume pro Jahr. Aufgrund der Coronapause wurden die Abgabefristen nach hinten verschoben, und mit Pech rutschen wir langsam in einen parallellaufenden dritten Veranlagungszeitraum hinein. Ich will nicht verhehlen, dass uns die Grundsteuer sehr in Atem hält und die Kolleginnen und Kollegen über Gebühr belastet.

Die eigene Verwaltung denkt schon darüber nach, was wir in Zukunft nicht mehr machen. Wir als Gewerkschaft müssen diese Frage dann stellen und mit dem vorhandenen Personal arbeiten – das ist im Sinkflug. Gerade haben wir die Zahlen für den Zwischenlehrgang bekommen: Bei uns fallen mittlerweile 30 bis 35 % nach dem ersten

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Halbjahr durch. Es waren einmal 15, 20 oder 25 % – die Tendenz ist steigend. Wir wissen nicht, wie viele am Ende nach zwei oder drei Jahren herauskommen. Wir müssen uns auf diesen Zeitpunkt vorbereiten. Die von uns als Gewerkschaft gestellte Frage, was wir mit dem Personal noch leisten können, ist gleichbedeutend mit der Frage, was wir in 38,5 Stunden noch leisten können. Man müsste nur die Entscheidung treffen.

Anmerkungen zum Hessischen Modell überlasse ich gerne Herrn Staude. Das ist sein Feld. Wir als Gewerkschaft haben das Hessische Modell vor zwei oder drei Jahren schon gefordert. Wir finden das gut, weil es Wertschätzung ausdrückt, wenigstens eine Stunde pro Woche gutzuschreiben, die am Ende des Arbeitslebens abgefeiert werden kann.

Genau das ist unsere Kritik an den aktuellen Langzeitarbeitskonten: Die können sehr schwierig und zu gering bespart werden. Wir finden auch nicht gut, dass zwar 20 Tage Mindesturlaub genommen werden müssen, der Rest aber angespart werden kann. Die Leute sollen sich gerade in der momentanen Phase erholen. Es ist auch blöd, dass man zum Ende seines Arbeitslebens nur noch halbe Tage nehmen kann. Daher ist dieses Konstrukt für die Finanzverwaltung nicht tauglich.

Anders als die Polizei kennen wir keine angeordnete Mehrarbeit. Die kommt einfach. Wir müssen die erledigen und dann gucken, wo wir Zeit einsparen.

Für die Finanzverwaltung ist diese Regelung daher nur dazu geeignet, bestehende Überstunden oder angesparten Urlaub, den man in der Coronaphase nicht nehmen konnte oder wollte, vor dem Verfall zu schützen, indem man diese Zeiten auf ein Langzeitarbeitskonto einzahlt.

Roland Staude (Deutscher Beamtenbund NRW): Ich versuche die Fragen mit teilweise identischer Zielrichtung in einer Gesamtheit zu beantworten.

Ich versuche noch einmal, den Unterschied zwischen klassischen Überstunden und Mehrarbeit darzustellen. Man hat aufgrund der Fragestellung wohl erkannt, dass es hier bezüglich der Implementierung in ein Langzeitarbeitskonto Unterschiede gibt.

Die klassischen Überstunden, normiert in § 10 Arbeitszeitverordnung, können in keiner Form in das Langzeitarbeitskonto überführt werden, es sei denn, es wird erstmalig eingesetzt. Das ist ein Problem in diesem Modell.

Diese klassischen Überstunden gibt es eigentlich nur bei Gleitzeit. Sie können nicht vergütet werden, sondern sind in Freizeit auszugleichen. Das Problem ist, dass sie verfallen, falls nach einer bestimmten Zeit der Freizeitausgleich nicht möglich ist. In der Regel sind das drei Monate; je nach Dienstvereinbarungen und dergleichen ist das von Ressort zu Ressort unterschiedlich. Der Höchststand betrug einmal ungefähr 70.000 Stunden. Bildhaft gesprochen entspricht das etwa einem Amt einer mittleren Großstadt mit ca. 40 Stellen. Diese Stunden verfallen weiterhin definitiv, weil sie keine klassische Mehrarbeit sind.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Die Intention und Definition von Mehrarbeit ergeben sich aus § 14 Arbeitszeitverordnung. Hierbei gibt es Obergrenzen und all das, was dazugehört. Das ist ein wesentlicher Unterschied.

Was kann man tun? Bezüglich der Überführung vom jetzigen Modell der Langzeitarbeit in ein Lebensarbeitszeitmodell verbinde ich das mit meiner Antwort auf die Frage von Herrn Klenner: Der Umsetzungswille seitens der Behörden ist momentan nicht das Problem; es handelt sich aufgrund dieser Ausgestaltung um ein reines Akzeptanzproblem für die Kolleginnen und Kollegen. Deswegen wird das Langzeitarbeitskonto in der jetzigen Form nicht angenommen.

Herr Rettinghaus hat vorhin schon angesprochen, dass die Begrenzung auf maximal 278 Stunden im Jahr relativ eng ist. Auch können 278 Stunden nur durch die Umwandlung von einer Woche des Jahresurlaubs, also 41 Stunden, und durch die Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um drei Stunden erreicht werden – falls das in einem Bereich überhaupt möglich ist. Das gehört zur Wahrheit auch immer dazu. Urlaub und Arbeitszeit so zusammengerechnet ergeben 197 Stunden. Bei maximal 278 pro Jahr anzusparenden Stunden sind das die von mir vorhin angesprochenen 71 %. Über diese Grenze muss sicherlich noch einmal nachgedacht werden und insbesondere darüber, ob es nicht gegebenenfalls weitere Ansparoptionen gibt.

Wir als dbb Nordrhein-Westfalen haben zu Beginn der Diskussion immer darauf hingewiesen, als wir über einen möglichen Anreiz nachgedacht haben. Deswegen haben wir das Hessische Modell in die Diskussion eingebracht, am Anfang durchaus in Kombination mit diesen Langzeitarbeitskonten. Leider haben viele gedacht, der Deutsche Beamtenbund und andere Fachgewerkschaften wollten mit dieser Forderung, dass die Leute alle vorzeitig bzw. früher in den Ruhestand gehen. Das war nicht die Intention.

Das Hessische Modell sieht vor, dass die wöchentliche Arbeitszeit um eine Stunde reduziert wird, die Kolleginnen und Kollegen faktisch jedoch weiterhin die reguläre Arbeitszeit nutzen. Der einzige Vorteil ist, dass diese eine Stunde auf ein Konto übertragen wird. Wenn man sich das vergegenwärtigt, dann bedeutet das: Jemand arbeitet 20 Jahre lang wöchentlich eine Stunde länger, um am Ende vielleicht sechs Monate früher in den Ruhestand gehen zu können. Niemand muss also Angst haben, dass die Leute alle schon mit 50 in den Ruhestand gehen. Das sind einfache mathematische Berechnungen. Außerdem spielen noch andere Faktoren eine Rolle, weil das nicht die einzige Entnahmemöglichkeit ist.

Gerade in der heutigen Zeit halte ich es für ein Modul, das die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in der Konkurrenz zur Privatwirtschaft entscheidend positiv beeinflussen und steigern kann. Der frühere Eintritt in den Ruhestand bemisst sich nicht in Jahren. Das ist nur ein Anreiz, weil auch andere von uns als wichtig angesehenen Entnahmemöglichkeiten existieren, sei es zur Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen.

Darüber hinaus – das hat auch diese Diskussion eindrucksvoll bewiesen – wäre es sinnvoll, ressortspezifische Lösungen zu schaffen. Wenn die Polizeigewerkschaften auf ihre Besonderheiten hinweisen, dann ist das so. Das kann nicht ohne Weiteres mit

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

dem Finanzressort verglichen werden. Aufgrund der wesentlich unterschiedlichen Rahmenbedingungen müsste man darauf noch einmal schauen.

Es wurde gefragt, welche Stunden wirklich verfallen. Das sind ca. 70.000. Ressortspezifisch kann ich das nicht aufschlüsseln; das weiß ich nicht. Aus der Beantwortung einer Anfrage hat sich ergeben, wie viele Überstunden tatsächlich verfallen. Vermutlich sind es nicht mehr ganz 70.000, sondern im Bereich der inneren Verwaltung eher in Richtung 60.000 Stunden. Im Polizeibereich mag das anders aussehen.

Es wäre sinnvoll, noch einmal intensiv über das auch von Herrn Rock angesprochene Hessische Modell nachzudenken.

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei NRW): Herr Witzel, Sie fragten nach den Hintergründen der technischen Probleme. Die Polizei verwendet landeseinheitlich im Großen und Ganzen für den Bereich „Schichtdienst“ das Softwareprodukt SP-EXPERT. Darin sind alle Dienststellen mit Schichtdienst, Wachdienst, K-Wache, Verkehrsdienst usw. abgebildet. Bei dem landeseinheitlichen Schichtdienstmanagementsystem hieß es, die technische Einprogrammierung der LAK würde im Mai 2023 abgeschlossen werden. Das ist mittlerweile auf das vierte Quartal 2023 verschoben worden.

Für den großen Bereich der flexiblen Arbeitszeit gibt es meines Wissens über 20 verschiedene Arbeitszeiterfassungssysteme in den 50 Polizeibehörden. Das ist die andere Baustelle. Es gibt einen Wildwuchs an Softwareprodukten samt unterschiedlicher Versionsstände und unterschiedlichen Vertragsgestaltungen mit den Herstellern. Das Ministerium des Innern scheint sich jetzt auf den Weg zu machen, um eine landeseinheitliche Arbeitszeiterfassungssoftware für die flexible Arbeitszeit zu schaffen. Jeder hier im Raum wird aber wohl wissen, dass die Einführung einer so elementaren Software nicht in sechs Monaten abgeschlossen sein wird.

Fraglich bleibt, wann es Möglichkeiten geben wird, real Stunden von den vorhandenen Stundenkonten so umzubuchen, dass sie einem LAK zugeordnet werden können. Das ist momentan der größte Hemmschuh, dass es nicht erkennbar ist. Ich selbst habe einen Antrag auf ein LAK gestellt und musste noch einmal gucken, wie viele Stunden ich beantragt habe, damit bestimmte Töpfe nicht zu stark entleert werden und diese dann ins Minus gehen. Das ist aktuell ein großes Problem für die Akzeptanz und bremst sicherlich auch die Direktion ZA darin, das mit oberster Priorität zu bearbeiten, weil mit der technischen Umsetzung ein wesentlicher Teil zur Vollendung der Langzeitarbeitskonten fehlt.

Herr Rock, Sie fragten, welche gezielten Änderungen wir uns für Langzeitarbeitskonten wünschen. Ich bin sehr viel in Mitgliederversammlungen und in Personalversammlungen unterwegs. Dort wird die Weiterentwicklung in Richtung Lebensarbeitszeitkonten – das haben auch meine Vorredner gesagt – als ganz wesentlich angesehen. Gerade der Ausschluss vollständiger Freistellung in den letzten fünf Jahren vor der Pensionierung wird immer thematisiert. Da muss definitiv nachjustiert werden.

Es geht auch um die Bebuchungsmöglichkeiten. Polizisten sind häufig sehr pragmatisch und vielleicht auch erfinderisch. Dem aufkommenden Risiko der Verjährung von

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

angeordneter Mehrarbeit wollte man sich nicht aussetzen: Vielfach sind ganz klar der Definition von angeordneter Mehrarbeit entsprechende Stunden gar nicht als angeordnete Mehrarbeit, sondern auf den Differenzkonten gebucht worden – gerade im Bereich des Schichtdienstes, wo es keine Kappungsgrenzen gibt. Nach unserer Wahrnehmung gab es deswegen in den letzten Jahren einen Verschiebepark von angeordneter Mehrarbeit in Richtung Differenzkonto.

Bei den LAKs gibt es momentan die Begrenzung, dass nur bei der Erstbebuchung 156 Stunden aus vorhandenem Zeitguthaben gebucht werden können. Hinzu kommt vielleicht noch die Ausputzermöglichkeit von 278 aufgrund der Coronapandemie angefallenen Stunden. In den anschließenden jährlichen Bebuchungsmöglichkeiten wird nur auf Erholungsurlaub, auf angeordnete Mehrarbeit und die von uns abgelehnte freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit abgezielt.

Wir wünschen uns, dass über das Hessische Modell ein Einstieg in die Reduzierung der Wochenarbeitszeit gelingt.

Bei der Sechs-Monats-Begrenzung in der vollständigen Freistellung hieß es damals in der Begründung, falls jemand sechs Monate in die vollständige Freistellung gehe, müsse er nicht personell nachersetzt werden. Das funktioniert, ohne dass die betreffende Dienststelle nicht mehr funktioniert. Auch diesbezüglich hat die jetzt in unsere Dienststellen kommende neue Generation eine ganz andere Blickrichtung und den Wunsch nach viel mehr Flexibilität. Die wollen zwischendurch mal mit dem Wohnmobil durch die ganze Welt reisen und so weiter. Diesem Wunsch nach Flexibilisierung müssen wir uns stellen.

Herr Rock, bei den Rufbereitschaftsstunden ist es genau der gleiche Fall. Laut § 8 AZ-VOPol ist angeordnete Rufbereitschaft nicht auszahlungsfähig, also nicht die Zeit, in der man angerufen und real in den Dienst versetzt wird, sondern die Zeit, die 1 zu 8 vergütet wird. Damit ist es keine angeordnete Mehrarbeit nach § 61 LBG. Sie ist durch Freizeit ausgleichen und wird auf das normale Haben- bzw. Differenzkonto gebucht. Weil bei den jährlichen Bebuchungen keine Chance besteht, aus diesem Topf etwas in das LAK einzuführen, besteht aus unserer Sicht eine deutliche Benachteiligung dieser Stunden, die angeordneterweise entstehen. Man muss den Rechtscharakter dieser Rufbereitschaftsstunden unserer Meinung nach ändern und dafür entweder eine Sonderbebuchungsmöglichkeit schaffen oder die Rufbereitschaftsstunden zu angeordneter Mehrarbeit machen.

Zu Ihrer Frage der geringen Bebuchungsmöglichkeiten habe ich ausgeführt. Ich denke, das reicht.

(Simon Rock [GRÜNE]: Ja!)

Herr Klenner, Sie haben nach der Technik gefragt – dazu habe ich entsprechend ausgeführt – und auf die Pressemitteilung Bezug genommen. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre nach dem Entstehungsjahr. Daher würden mit Ablauf des 31. Dezember 2023 alle Stunden aus dem Entstehungsjahr 2020 und früher verfallen. Die aktuelle Tabelle aus der Landtagsdrucksache des Ministeriums des Innern beschreibt nur die strukturellen Stunden vor 2015. Das sind 64.977. Sie beschreibt aber

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

nicht die angeordneten Mehrarbeitsstunden in den Jahren 2016, 2017, 2018, 2019 und 2020. Rechnen Sie diese fünf Jahre hinzu – und seien es pro Jahr auch nur die Hälfte der Stunden –, ergeben sich auf jeden Fall deutlich über 200.000 Stunden. Damit ist die Aussage, mehrere Hunderttausend Stunden drohten zu verfallen, auch so kommunizierbar.

Herr Zimkeit, Sie fragten, ob strukturelle Gründe oder die mangelnde Umsetzung verantwortlich sind. Strukturell sind die für unsere Herausforderungen nicht passgenauen Bebuchungsmöglichkeiten. Auf der anderen Seite lässt die langsame technische Umsetzung nicht zwingend Vertrauen in das System „LAK“ bei den Beschäftigten heranwachsen. Daher ist es ein wenig von beidem.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft NRW): Sie sehen anhand der Äußerungen der Sachverständigen bisher, dass die Bereiche, in denen das Langzeitarbeitskonto eingeführt werden soll, viel zu unterschiedlich sind, sodass es gar nicht eingeführt werden kann. Das haben wir auch schon der Vorgängerregierung bei der Anhörung zum Ende der vorangegangenen Legislaturperiode gesagt. Das Gesetz ist mit der heißen Nadel gestrickt; es bestand und besteht bis heute nicht die Möglichkeit zur Umsetzung. Schlimm ist auch, dass es keine Akzeptanz in der Belegschaft hat. Das sind die Fakten.

Der Tarifbereich bleibt komplett außen vor. Für Regierungsbeschäftigte gibt es keine Möglichkeit der Inanspruchnahme, weil rechtliche Bedenken hinsichtlich der zur Befüllung des Arbeitszeitkontos nötigen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit bestehen.

Meine Vorredner haben den Wust an Stunden angesprochen: Differenzstunden, GLAZ-Stunden, FLAZ-Stunden, Mehrdienststunden, angeordnete Stunden, nichtübertragbare Stunden – das kann doch kein Mensch mehr verstehen. Hätte man da nicht erst einmal aufräumen und Klarheit schaffen müssen, bevor man ein Gesetz auf den Weg bringt, das eigentlich niemand gebrauchen kann und das keine Akzeptanz hat? Das ist für uns vielleicht ungewöhnlich, aber ich muss das – wie auch damals in der Anhörung – in aller Deutlichkeit sagen. Dieses Langzeitarbeitskonto wird allenfalls genutzt werden, um sich etwas zu sichern und später vielleicht nutzen zu können, falls es irgendwann verbessert wird.

Polizeibeamte haben die Möglichkeit, nach 25 Jahren starrem, durchgehendem Wach- und Wechseldienst ein Jahr früher in den Ruhestand einzutreten. Um das in Anspruch nehmen zu können, muss durchgehend im Früh-, Spät-, Nachtdienst im Viertel- oder Fünfteltakt gearbeitet worden sein. Kann auch nur ein Tag nicht belegt werden, kann man nicht ein Jahr früher gehen.

Das alles hätte in eine flexibilisierte Lösung einfließen müssen. Auch die im Vergleich zu einem echten Schichtdienstmodell viel belastenderen Dienste von Kriminalwachen, die nur Nacht- und Spätdienst leisten, müssten einfließen und dazu führen, dass man früher bzw. flexibel in den Ruhestand eintreten kann.

Das ganze Konstrukt mit weiteren Zulagen ist einzuarbeiten in ein flexibles und für die unterschiedlichen Bereiche der Polizei geeignetes Konto, das den Namen auch

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)
Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

ha

verdient. Es gibt nicht nur Kripo, Gefahrenabwehr und Einsatzschutzpolizei. Aufgrund der zu vielen verschiedenen Bereiche wäre ein einziges Konto für den polizeilichen Bereich viel zu wenig. So ehrlich muss man sein. Es mit Gewalt durchzuboxen, führt zu den jetzt sichtbaren Ergebnissen: keine Akzeptanz, Probleme bei der Software und rechtliche Probleme, wie ich eingangs erwähnte.

Ich möchte das Hessische Modell nicht preisen, sondern es zunächst als Einstieg für Gespräche sehen, wie sie hier in der Vergangenheit stattgefunden haben, sich aber in dem vorliegenden Gesetz nicht widerspiegeln. Bezogen auf die Wochenarbeitszeit kann es nur ein Einstieg sein, bei einer 41-Stunden-Woche das Konto mit einer Stunde zu befüllen. Es muss aber Weiteres kommen, weil es so nicht attraktiv wird.

Im polizeilichen Bereich sehen wir es doch: Wir müssen ächzen und krächzen, um überhaupt die Einstellungszahlen voll zu kriegen. Die Drop-out-Quoten sprechen für sich. Die zu uns kommenden jungen Menschen erwarten etwas anderes als ein veraltetes Dienstmodell. Das muss modernisiert werden. Dazu stehen die Dachverbände bereit, wie wir auch allen beteiligten Fraktionen auch immer gesagt haben. Das gilt parteiübergreifend. Wir sind bereit dazu, all unser Wissen einzubringen; es muss nur abgerufen werden.

Wir müssen moderner, flexibler und attraktiver werden. Wir müssen mit der freien Wirtschaft mithalten können. Momentan werden wir keine Studentinnen und Studenten für das Bachelorstudium begeistern können. So werden wir das nicht schaffen, deswegen muss sich dringend etwas ändern.

Zusammenfassend habe ich wohl alle Fragen beantwortet. Es scheitert letztendlich an der Akzeptanz, an der Umsetzung und auch an den technischen Problemen in den Behörden. Darauf wurde schon eingegangen; das kann ich so auch bestätigen. Obwohl die Notwendigkeit erkannt wurde und auch an der Vereinheitlichung der unterschiedlichen Zeiterfassungssysteme gearbeitet wird, gibt es sie aufgrund all dieser Probleme immer noch nicht.

Die Behörden werden das umsetzen, weil sie es müssen, aber nur so, wie sie es können. Und was nutzt das, wenn keine Akzeptanz besteht und es auch niemand wahrnimmt? Wer jetzt schon belastet ist, in einer belasteten Dienststelle, in einer belasteten dienstlichen Verwendung, wird nicht auch noch freiwillig die Wochenarbeitszeit erhöhen und für lange Zeit auf diesen Vertrag eingehen. Das wird nicht stattfinden. Er wird auch nicht freiwillig auf Urlaub verzichten, um das Konto zu befüllen. Da muss dringend etwas getan werden.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands NRW): Der Kollege Rettinghaus hat mir viele Dinge vorweggenommen, die ich genauso unterschreibe. Ich möchte an der einen oder anderen Stelle nur ergänzen.

Herr Ganzke, ich pflichte dem Kollegen bei, dass das Hessische Modell sicherlich ein Gesprächseinstieg wäre. Allerdings – das haben wir in der Stellungnahme deutlich gemacht – müssen zunächst unsere übrigen Baustellen geklärt werden. Das sind

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

personelle Fragen, dahinterliegende organisatorische Fragen und auch die technischen Fragen, die Herr Witzel angesprochen hat.

Ich habe vorhin schon gesagt, dass es zwei Systeme im Bereich des Strafvollzugs gibt. Der sogenannte GisboTimer stellt lediglich ein Dienstplanungsprogramm dar. Hiermit werden also keine Zeiten erfasst und nachgewiesen. Der Zeitchweis erfolgt im Grunde genommen noch mit Papier oder auch elektronisch nach dem Motto „Ich habe gemacht, schreib mal gerade.“ – Das ist nicht mehr zeitgemäß.

Im Bereich der Verwaltung müsste novaTime jetzt eigentlich in allen 36 Vollzugseinrichtungen implementiert worden sein. Darin inbegriffen sind auch die Jugendarrestanstalten, wobei ich mir bei dem Bereich nicht ganz sicher bin.

Die sind im Innenverhältnis vernetzt, das heißt, die Behörde selbst kann überprüfen, was mit der Zeit passiert. Es gibt keinen steuerungsmäßigen Zugriff oder Ähnliches von außen oder die Möglichkeit, beispielsweise für das Ministerium, die Entwicklung von außen nachzuvollziehen. Das heißt, das Ministerium kann uns als Hauptpersonalrat keine Rechnung über die im Bereich der Verwaltung anfallenden Stunden vorlegen.

Eine kleine Errungenschaft ist die im Jahr 2021/2022 unterzeichnete Dienstvereinbarung zwischen der Hauptpersonalvertretung und dem Ministerium in Sachen alternierende Telearbeit. Man beginnt langsam und nur für den Bereich, Onlinebildschirme und Onlinesysteme einzuführen. Wir haben in der Zeit – da sind wir ein Stück weit stolz drauf – für den Bereich der Justiz und des Justizvollzuges im Besonderen 700 Telearbeitsplätze geschaffen. Das ist mit Blick auf den Justizvollzug im Übrigen recht ordentlich.

Herr Klenner, ich würde gerne mit Ihnen über Langzeitarbeitskonten diskutieren, aber es gibt sie im Justizvollzug nicht. Man wartet auf eine Dienstvereinbarung zwischen dem Ministerium und dem Hauptpersonalrat. Die gibt es nicht. Auch daran mögen Sie erkennen – der Kollege Rettinghaus hat es für den Polizeibereich ausgeführt –, dass vielleicht auch die Administration die geringe Akzeptanz in der Belegschaft erkennt und mit Blick auf meine eingangs gemachten Ausführungen zur Stundenentwicklung insgesamt hiervon zunächst lieber die Finger lässt, bevor noch mehr Baustellen geschaffen werden. Das ist die Realität zu dieser Attraktivität.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Damit kommen wir zur zweiten Fragerunde.

Ralf Witzel (FDP): Meine erste Nachfrage richtet sich an alle anwesenden Sachverständigen, die dazu Auskunft geben können und wollen. Wie bewerten Sie es, dass vor dem Hintergrund der noch nicht in allen Bereichen erfolgreich umgesetzten Langzeitkonten – darauf können wir uns sicherlich alle einigen – der Minister der Finanzen der Auffassung ist, mit Ablauf des Jahres 2023 seien Verfallschutzregelungen für Überstunden entbehrlich? Den logischen Konnex gäbe es, wenn das Problem überall eingeführter und funktionierender Langzeitkonten gelöst wäre. Jetzt aber zu erklären, die expliziten Regelungen und Zusagen und Erlasslagen der Landesregierung zu

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

einem Überstundenverfallschutz bräuchte es nicht mehr – wie sehen Sie das faktisch und rechtlich?

Diese Fragestellung hat die Politik seit Jahren sehr ernst genommen. Die frühere Koalition hat im Jahr 2017 damit begonnen, in Erlassen formalisiert ausdrücklich die Existenz eines Überstundenverfallschutzes festzustellen. Dieser ist von einer breiten politischen Mehrheit inklusive Oppositionsfraktionen in der Coronazeit noch einmal ausdrücklich in einer Plenardebatte fixiert worden, um auch im Kontext der dortigen Mehrbelastungen rechtlich keinerlei Zweifel aufkommen zu lassen. Der Überstundenverfallschutz ist seitdem jedes Jahr vom Minister des Innern erklärt worden. Wieso hält der Minister der Finanzen ihn jetzt mit Ablauf des Jahres 2023 für entbehrlich? Wie sehen Sie das politisch und vor allem auch rechtlich?

Sie haben in Ihren Stellungnahmen auch darauf hingewiesen, Beamtentreue bedeute bereits heute, ein gewisses Quantum an Überstunden im Monat zu erbringen, nämlich in einem sogenannten Bagatellbereich. Wie wirkt es sich auf die amtsangemessene Besoldung aus, wenn man sich an die Erwartung gewöhnen muss, dauerhaft aufgrund von Beamtentreue und dienstlicher Notwendigkeit Arbeitsstunden auch über die heutige Bagatellgrenze hinaus zu erbringen, für deren Rückvergütung bzw. spätere -erstattung kein rechtlicher Anspruch mehr besteht? Vielleicht können und mögen Sie zu diesem rechtlichen Spannungsfeld etwas sagen. Was bedeutet es eigentlich, insbesondere im Kontext der amtsangemessenen Besoldung, wenn das noch hinzukommt?

Auch Mitglieder ohne Beamtenstatus lassen sich vom Deutschen Beamtenbund vertreten. Es steht die Frage im Raum, ob die Vorstellungen des Deutschen Beamtenbundes für Lebensarbeitszeitkonten auch für Tarifbeschäftigte Anwendung finden können. Wird dort seitens des dbb ein Problem gesehen? Ich wüsste nicht, wie eine Problematisierung prinzipiell begründet sein sollte, weil ein für Beamte gedanklich funktionierendes Lebensarbeitszeitkonto analog für den Tarifbereich anzupassen sein müsste, falls der politische Wille bestände.

Herr Staude, Sie haben eben hinsichtlich Lebensarbeitszeitkonten deutlich mehr Flexibilität eingefordert. Ich habe Sympathie für vieles von dem durch Sie Vorgetragene. Das haben wir auch in Gesprächen mit Ministerien und Behördenleitungen in früheren Jahren diskutiert. Von Behördenleiterebene ist teilweise vorgetragen worden, dass die Schaffung von mehr Flexibilität sowie eines größeren Quantums anzusammelnder Stunden zu Unplanbarkeit in den Behörden führte. Wie stehen Sie zu dem Einwand von Ministerien und Behördenleitungen – das ist nicht mein Vorbehalt –, dass über das heute durch Lebensarbeitszeitkonten Erlaubte hinausgehende großzügigere Flexibilisierungen der Arbeitszeit zu unplanbaren Situationen für die Verwaltung führten?

Herr Biermann, können Sie das eben zur Deckelung der 500.000 Stunden Gesagte für mich noch einmal verständlicher auszuführen? Mir ist nicht klar, wie das in der Praxis funktionieren soll. Bei einer langanhaltenden Infektionswelle in unserem Land kann die adäquate Bewachung von Strafgefangenen personell nicht ausgedünnt und damit das Entweichungsrisiko massiv erhöht werden. Wie geht man mit der Situation um, auch vor dem Hintergrund der aufgrund mangelnder Attraktivität des Dienstes angesprochenen steigenden Anzahl unbesetzter Stellen in der Folgezeit?

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

In bestimmten Verwaltungsbereichen könnte in der Situation eine Lösung sein, Tätigkeiten zeitlich zu vertagen. Es ist für andere Korrespondenzpartner dann vielleicht unerfreulich, länger auf eine Antwort zu warten; in den Bereichen mit minutengenauer, tagesaktueller Verfügbarkeit wie bei der Polizei oder beim Strafvollzug ist das aber nicht möglich. Wir gehen Sie damit um, wenn Sie behördlich oder politisch definierte Obergrenzen für die Ansammlung von Überstunden faktisch überlaufen?

Vorsitzende Carolin Kirsch: Wir kommen zur zweiten Antwortrunde und beginnen in umgekehrter Reihenfolge des Tableaus.

Ulrich Biermann (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands NRW): Zu der Frage nach dem in Anführungszeichen zu sehenden Begriff „Deckelung“. Man ist bemüht, den Stundenstand optisch nicht über die Schallmauer von 500.000 Stunden anwachsen zu lassen.

Herr Witzel, ich stimme Ihnen zu, dass wir auch in Szenarien wie der Coronazeit nicht den Schlüssel in die Ecke werfen und nach Hause fahren, sondern weiterhin die dienstlichen Aufgaben wahrnehmen. Dass die Stunden dann über diese Deckelung gehen, steht außer Frage. Das ist das Problem. Ich hatte es an einem Beispiel festgemacht, als wir im Jahr 2017 auf die 600.000 Stunden gelaufen sind. Das war so eine Phase. Wir hatten zwar kein Corona, aber durch verschiedene weitere Aufgabenwahrnehmungen in den Vollzugseinrichtungen ist es zu jenem Zeitpunkt zu diesem enormen Stundenanfall gekommen.

Sie fragten nach Regulierungs- bzw. Steuerungsmöglichkeiten. Die Behördenleitungen sind bemüht, den Überstundenbestand – insoweit gilt auch eine entsprechende Anweisung des Ministeriums – auf einem verträglichen Niveau zu halten. Das heißt im Klartext, dass an der einen oder anderen Stelle ein Dienstposten nicht in dem Umfang besetzt wird, wie man sich das möglicherweise im Innenverhältnis vorstellen könnte. Das ist dann das Ergebnis.

Wir als Berufsverband und auch die Kolleginnen und Kollegen empfinden das als untragbar. Das muss man ganz deutlich sagen. Infolge des Personalmangels haben Sie keine andere Chance, als bestimmte Dinge herunterzufahren – anders geht es nicht – und darüber hinaus diese Deckelung bzw. Schallmauer im Fokus zu haben, damit der Bereich nach außen nicht so dargestellt wird, als gehe gar nichts mehr. So war das zu verstehen.

Roland Staude (Deutscher Beamtenbund NRW): Zum Thema „Minister der Finanzen“. Ich habe es so verstanden, dass der Verfallschutz bei Überstunden nicht mehr erforderlich sei. Ich kenne diese Aussage nicht, deswegen ist es schwierig, dies zu beurteilen. Ich vermute, dass der Minister der Finanzen sie in einem gewissen Kontext von sich gegeben hat und unterstelle erst einmal, dass er § 10 Arbeitszeitverordnung zur Mehrarbeit, §14 Arbeitszeitverordnung zu Überstunden sowie die eben von mir skizzierte Problematik kennt, wonach keine Möglichkeit besteht, dass klassische Überstunden in irgendeiner Form in ein Langzeitarbeitskonto münden.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Bei der vorhin angesprochenen großen Anzahl bereits jetzt verfallender Überstunden ist besonders, dass sie in einem Gleitzeitsystem hinterlegt sind. In der Vergangenheit war problematisch, dass sie nicht durch Freizeit abgegolten werden konnten und verfallen sind. Insofern ist es schwierig, das jetzt zu beurteilen. Bei den klassischen Überstunden sehe ich kein Problem; es war gängige Praxis, weil es keine Mehrarbeit war. Deswegen habe ich vorweggeschickt, dass der Minister der Finanzen die gesetzlichen Bestimmungen kennt. Falls er diese Überstunden sichern will, ließe sich relativ einfach eine Option schaffen, wodurch diese klassischen Überstunden in ein Langzeitkonto überführt werden könnten. Dann gäbe es auch das Problem der dreijährigen gesetzlichen Verjährung nicht.

Bezüglich der amtsangemessenen Besoldung sehe ich die Kausalität nicht, weil der Beamte und die Beamtin entsprechend alimentiert werden. Der anhand der Besoldungsgruppe ablesbare Verdienst kann nicht durch die Wochenarbeit geteilt werden, um so auf bestimmte Stunden zu kommen. Das ist ein anderes System als bei tariflich Beschäftigten. Das muss man entsprechend auch getrennt beurteilen.

Die angebliche Ungleichbehandlung zu tariflich Beschäftigten ist ein Problem, wie der Kollege Rettinghaus eben auch ausgeführt hat. Das kann nur in den Tarifverhandlungen der Länder geregelt werden. Die Forderungsfindung für die bevorstehende Einkommensrunde findet am 11. Oktober 2023 statt. Als Mitglied der Tarifkommission nehme ich das gerne zum Anlass, das Thema dort zu platzieren, wohl wissend, dass das zu anderen Problemen führen wird. Zumindest ist die Diskussion ganz interessant.

Wenn man etwas ändern will, dann geht das nur über die entsprechenden Tarifverhandlungen. Und falls der politische Wille besteht dann kann man in dieser Hinsicht auch etwas tun. Auch bei den Tarifverhandlungen der Länder wird es keinen Tarifabschluss geben, dem das Land Nordrhein-Westfalen in welcher Rolle auch immer nicht zustimmt. Insofern ist es eine sehr spannende Frage und ein sehr spannendes Verfahren, was sich demensprechend anschließen wird.

Zur Implementierung der Lebensarbeitszeitkonten bezüglich der Attraktivität habe ich schon ausgeführt. Der große Vorteil ist in der Tat, dass man, wenn man das ernst meint, einen entsprechenden Rahmen herstellen muss. Dieser Rahmen – ich habe es im Eingangsstatement schon gesagt – kann eigentlich nur durch die Implementierung eines individuellen, personifizierten Zeitkontos mit der Hinweisooption auf konkrete Verfalldaten einhergehen. Um eine gewisse Planungssicherheit zu erreichen, müsste dieses Konto fester Bestandteil von bereits existierenden Personal- und Feedbackgesprächen sein. Sie müssen demensprechend angereichert werden, um mit dem Vorgesetzten bzw. dem Dienstherrn konkrete Verwendungsmöglichkeiten zu klären. In diesem Kontext betrachtet, gibt es perspektivisch eine gewisse Planungssicherheit.

Ich habe nicht gesagt, dass ein solches Konto von den bisherigen 278 Stunden auf 1.000 Stunden erweitert werden sollte. Das wäre absolut realitätsfern. Bei der Bezifferung der einzelnen Stunden ist es ein besonderes Problem, dass in diesem Kontingent 197 Stunden durch die Verlängerung der Wochenarbeitszeit bzw. Reduzierung des Urlaubs eingerechnet werden. Somit bleiben kaum andere Möglichkeiten, um ein solches Modell mit Leben oder Ansparoptionen zu füllen. Hier sollte es in den Ministerien

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

oder seitens der Landesregierung eine gewisse Kreativität für entsprechende Vorschläge geben, zumal viele und gute Vorschläge im Rahmen der heutigen Anhörung kundgetan wurden.

Patrick Schlüter (Gewerkschaft der Polizei NRW): Herr Witzel, ich kann auch nicht sagen, warum der Minister der Finanzen zu dieser Aussage kommt.

Allerdings fällt auf, dass in den Landtagsdrucksachen immer diese Durchschnittsbetrachtung angeführt wird: Der Gesamtbestand zum 31. Dezember 2022 beträgt 1,7 Millionen Stunden, umgerechnet auf den PVB-Bestand wären das 43 Stunden pro Person. Somit gibt es durchschnittlich betrachtet kein Problem mit den Buchungsmöglichkeiten. Ich kann dem mathematisch soweit folgen, aber es lässt die reale Situation völlig außer Acht. Meines Wissens hat es eine Abfrage durch das Ministerium des Innern an das LAFP gegeben, das in den Behörden nachgefragt hat, wie viele Stunden konkret zur Disposition stehen. Diese Zahlen werden derzeit ausgewertet.

Die Vielzahl der unterschiedlichen Arbeitszeiterfassungssysteme führt auch dazu, dass der Abfrage von Stundenmeldungen bei Behörden teilweise unterschiedliche Definitionen zugrunde liegen. Das gezeichnete Bild ist nicht immer hundertprozentig klar, sondern durch die unterschiedlichen Interpretationen in den Behörden leicht verwässert. Daher darf man – das war auch eingangs meine Bitte – das nicht auf die Durchschnittsbetrachtung reduzieren. Jeder einzelne muss mit seinen persönlichen Stundenständen in den Blick genommen werden. Es darf keine Stunde Mehrarbeit verfallen.

Bei dem Thema „Alimentation“ schließe ich mich Herrn Staude an. Die Bagatellgrenze von fünf Stunden hat auf die amtsangemessene Alimentation keinen Einfluss. Im Nebensatz kann ich sagen, dass wir als Mitglied im DGB unabhängig von der Bagatellgrenze größte Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der NRW-Besoldung haben. Hierzu haben wir ein Gutachten beim Ministerium der Finanzen hinterlegt und müssen abwarten, wie dort damit umgegangen und wie es bewertet wird, wenn alle für die Bewertung erforderlichen Zahlen vorliegen.

Zum Tarifbereich kann ich zumindest aus dem Polizeibereich ergänzen. Der zuständige Polizeihauptpersonalrat hat größte rechtliche Bedenken, quasi wirkungsgleiche Regelungen des Beamtenbereichs auf den Tarifbereich zu übertragen, wie sie aus dem Ministerium der Finanzen im April 2022 und dann noch einmal leicht ergänzt im Oktober 2022 per Erlass an die anderen Ressorts gegangen sind. Wir bzw. der Polizeihauptpersonalrat sind der Meinung, dass die freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Tarifbereich nicht von § 10 Abs. 6 TV-L gedeckt ist. Außerdem sind laut einem Bundesgesetz aus dem Jahr 2009 im Beschäftigtenbereich Arbeitszeitkonten in Wertguthaben und nicht in Arbeitszeitguthaben zu führen. Dort besteht die große Gefahr, dass Freistellungen oberhalb von 30 Tagen zu einer Lücke in der Krankenversicherung führen.

Solange diese Dinge nicht geklärt sind, werden die zuständigen Gremien der Einführung von Langzeitarbeitskonten für Tarifbeschäftigte meiner Meinung nach nicht zustimmen. Für Störfälle muss es Lösungen geben, damit solche Extremfälle nicht eintreten können.

Haushalts- und Finanzausschuss (22.)

08.08.2023

Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses (11.)

ha

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Rainer Hengst (Deutsche Steuer-Gewerkschaft): Herr Witzel, was Herr Dr. Optendrenk sich dabei gedacht hat, entzieht sich meiner Kenntnis. Da müsste ich mutmaßen.

Das fußt aber wohl nicht auf den Erfahrungen in der Finanzverwaltung. Bei uns gibt es diese Bagatellgrenze nicht. Bei uns verfallen keine Überstunden in dem Sinne, sondern es werden Gleitzeitstunden gekappt. Das Problem ist, dass an einem Stichtag im Jahr – in manchen Dienststellen gibt es zwei – die durch längeres Arbeiten gesammelten GLAZ-Stunden auf 100 Stunden gekappt werden. Das ärgert die Kollegen.

Durch die neue Regelung im LAK können Coronazeiten bis zum 31. Dezember 2024 gebucht werden. Das sind in vielen Fällen Zeiten, die die Kollegen seit der Coronazeit vor sich herschieben. Daher gibt es an dieser Stelle eine Lösung.

Erich Rettinghaus (Deutsche Polizeigewerkschaft NRW): Herr Staude hat es bereits auf den Punkt gebracht. Dem kann ich mich nur anschließen.

Anhand der Ausführungen wird ersichtlich, dass Langzeitarbeitskonten in den einzelnen Bereichen rechtlich auf tönernen Füßen stehen. Tarifbeschäftigte können es nicht in Anspruch nehmen, obwohl sie im polizeilichen Bereich in den gleichen Dienststellen wie Beamte arbeiten. Letztere können es zum Teil in Anspruch nehmen, falls die technischen Voraussetzungen gegeben sind, was nicht wirklich der Fall ist. Die unterschiedlichen Stunden- bzw. die Erfassungssysteme und die Konten müssten erst einmal in Ordnung gebracht und geregelt werden, bevor man so ein Modell quasi ausschüttet.

Ich habe den Eindruck, Langzeitarbeitskonten sollen für den Polizeibereich auf Teufel komm raus eingeführt bzw. durchgeboxt werden. Das ist falsch, weil der Bereich für die Verordnung eines Langzeitarbeitskontos von oben nach unten absolut nicht geeignet ist. Es hakt an allen Ecken und Kanten. Deswegen müsste das in einer Modernisierungsoffensive, die den Namen verdient, dringend neu kreiert und verhandelt werden.

Vorsitzende Carolin Kirsch: Ich bedanke mich bei den Sachverständigen für die Anhörung.

Wir sind am Ende der Sitzung angelangt. Die nächste Sitzung des Unterausschusses Personal findet am 15. August, die nächste Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses am 17. August statt.

gez. Carolin Kirsch
Vorsitzende

Anlage

21.08.2023/23.08.2023

Anhörung von Sachverständigen
des Haushalts- und Finanzausschusses
und des Unterausschusses Personal

**Landesregierung muss hohe Überstundenberge rechtssicher vor Verfall
schützen – Mehrarbeit wertschätzen und bei Bedarf in Langzeitarbeitskonten
überführen**

Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4132

am Dienstag, dem 8. August 2023
14.30 bis (max.) 17.30 Uhr, Raum E3 A02, Livestream

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Düsseldorf	Rainer Hengst	18/638
Deutscher Beamtenbund Nordrhein-Westfalen DBB NRW Düsseldorf	Roland Staude Marcus Michel	18/619
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW e. V. GdP NRW Düsseldorf	Patrick Schlueter Ertugrul Ulas	18/625
Erich Rettinghaus Vorsitzender DPoIG NRW Landesgeschäftsstelle Düsseldorf	Erich Rettinghaus Janina Kremers	18/634 (Neudruck)
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands – Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. BSBD NRW Ulrich Biermann Düsseldorf	Ulrich Biermann	18/650
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	<i>keine Teilnahme</i>	18/617
Verdi.nrw Düsseldorf	<i>keine Teilnahme</i>	---

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Bund Deutscher Kriminalbeamter e.V. NRW Düsseldorf	<i>keine Teilnahme</i>	18/653